

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 23 de febrero del 2009

₡ 270,00

AÑO CXXXI

Nº 37 - 60 Páginas

REGLAMENTO DE LA MUNICIPALIDAD DE PARRITA EN RELACIÓN A LA LEY 7476 CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Hostigamiento y acoso sexual

Artículo 1º—Se prohíbe el acoso u hostigamiento sexual en la Municipalidad como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, basado en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad.

Artículo 2º—Se entenderá por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento en la presentación del servicio.
- c) Estado general del bienestar personal.

También se considera acoso sexual a la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudicando a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Artículo 3º—Las manifestaciones de acoso sexual se tipifican de la siguiente manera:

Faltas leves: Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas y orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Faltas graves: Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las recibe.

Falta gravísimas: Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa implícita o explícita de un trato profesional, respecto a la situación actual o futura, de empleo de los que reciba.
- b) Amenazas implícitas o explícitas, físicas o corporales, de daños y castigos referidos a la situación actual o futura de empleo de que la reciba.
- c) Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para empleo.

El empleado que se le hubiese sancionado por conductas caracterizadas como leves y graves, y que reiniciada en su comportamiento se le aplicará la sanción inmediata siguiente.

Artículo 4º—La persona que se sienta afectada por acoso y hostigamiento sexual deberá plantear la denuncia en forma escrita o verbal ante el Alcalde Municipal o ante el Departamento de Recursos Humanos. En ausencia o por impedimento legal de esta persona la hará ante el Departamento de Recursos Humanos.

De lo manifestado por la persona denunciante se levantará un acta, en la que indique:

- a) Nombre de la o del denunciante, número de cédula, puesto o lugar de trabajo.
- b) Nombre de la o del denunciado, puesto y lugar de trabajo.
- c) Indicación del tipo de acoso que está sufriendo.
- d) Fecha a partir de la cual ha sido sujeto o sujeta del acoso sexual o hostigamiento.
- e) Nombres de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f) Cualquier otra prueba que sirva para la comprobación del acoso y hostigamiento.
- g) Firma del denunciante.

En ambos casos la persona afectada enviará copia al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 5º—En caso del que el superior Administrativo (señor Alcalde), sea cuestionado o alguno de los miembros del Concejo Municipal como supuestos ofensores, se procederá a elevar el caso ante las autoridades jurisdiccionales correspondientes incluyendo el Tribunal Supremo de Elecciones, de previo a darse el traslado según se determina el debido proceso, para lo cual se complementará con la correspondiente Declaración Jurada de la Ofendida, y sus implicaciones legales para tal acto.

Artículo 6º—En caso de que la persona ofendida considere necesario su reubicación temporal en otro Departamento de la Municipalidad, podrá así solicitarlo ante la Alcaldía en cualquier momento durante la investigación.

La Alcaldía resolverá en única instancia, dentro de un plazo de dos días hábiles a partir de la gestión, la procedencia o no de la reubicación temporal solicitada.

Artículo 7º—En el plazo irrevocable de dos días hábiles siguientes a la denuncia, el Alcalde Municipal o el Jefe de Recursos Humanos, en su caso, formará el órgano director que tendrá bajo su responsabilidad, la tramitación administrativa y disciplinaria del caso.

La designación del órgano director deberá respetar las siguientes disposiciones:

- a) Este órgano estará conformado por tres personas con reconocida solvencia moral.
- b) Incluirá al titular encargado o responsable de la Sección de Recursos Humanos, quien la presidirá.
- c) Una persona nombrada por la Oficina de la Mujer.
- d) Una persona nombrada por el Concejo Municipal y que sea Regidor Municipal.

Artículo 8º—El procedimiento deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen, confidencialidad y los principios que rigen la actividad administrativa. cualquier acto de indiscreción de una persona miembro del órgano será considerado como una falta grave y cesará de su función automáticamente.

Artículo 9º—El procedimiento administrativo se substanciará de conformidad con lo dispuesto en el título segundo de la Ley General de la Administrativa pública, con la particularidad de que en caso de que los denunciados sean miembros o dependan jerárquicamente del Concejo Municipal, corresponderá a este órgano colegiado resolver en definitiva.

Artículo 10.—El órgano tiene la obligación de darle audiencia a la persona denunciante por el término de tres hábiles para que amplíe o declare lo expresado en su denuncia.

Transcurrido el plazo de tres días hábiles dado a la persona denunciante, se dará traslado a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan, y para que se ofrezca la prueba de descargo que considere conveniente.

El proceso continuará hasta concluirse definitivamente con el informe final, independientemente de que el denunciado no haya comparecido u ofrecido prueba de descargo alguna.

Transcurrido el plazo dado al denunciado y en los próximos tres días hábiles, el Órgano hará comparecer físicamente y en forma personal a las partes. En este acto se recibirá toda la prueba ofrecida, sea ésta testimonial o de cualquier otra naturaleza.

Artículo 11.—Para la valorización de las pruebas deberán tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aprobados para todos los efectos probatorios del hecho.

Cualquier valoración sobre la vida personal del denunciante será improcedente.

Artículo 12.—En el plazo de quince días naturales después de verificada la comparecencia y evacuación de la prueba, el Órgano informará por escrito al Alcalde Municipal las conclusiones del trámite y las recomendaciones disciplinarias en caso de que se consideren aplicables.

El Alcalde Municipal tendrá cinco días hábiles para resolver en definitiva y aplicar la sanción pertinente.

Artículo 13.—La resolución final dictada por el Alcalde Municipal solo tendrá Recurso de Reconsideración (Revocatoria) ante dicho Alcalde Municipal. Si la parte perjudicada o interesada no está de acuerdo con el criterio final del Alcalde Municipal, tendrá el Derecho de acudir a las Autoridades Judiciales correspondientes, amparado a lo establecido en el Artículo 7 de la Ley N° 7476.

Artículo 14.—Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicaran según la gravedad del hecho y serán las siguientes:

1. La amonestación escrita.
2. La suspensión por un periodo de quince días, pudiendo la Administración ejecutar la aplicación del artículo 81, del Código de Trabajo.
3. El despido, asimismo reservándose la potestad de recurrir a las vías correspondientes cuando las conductas también constituyan hecho punibles, según lo determina el Código Penal.

Artículo 15.—Todo testigo de un acoso sexual tiene la garantía de que no sufrirá perjuicio alguno por sus declaraciones, siempre y cuando se compruebe que no sean falsas.

Artículo 16.—Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia según el Código Penal.

Artículo 17.—**Responsabilidad de prevención.** La Encargada de la Oficina de La Mujer será la responsable de coordinar la aplicación del artículo 5 de la Ley N° 7476.

Artículo 18.—Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Parrita, 21 de enero 2009.—Francisco Arias Quirós, Secretario Municipal.—1 vez.—(12609).